



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71

25.03.2020 № 14-2/В-308

на НИ-08- 04.03.2020
№ 12/4866 от

Пенсионный фонд Российской
Федерации (ПФР)

✓ Н.В. Петровой



Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело Ваше обращение от 4 марта 2020 г. № НИ-08-12/4866 по вопросу отражения в форме СЗВ-ТД информации о совместительстве и сообщает.

В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Как следует из приведенной нормы выполнение работы по совместительству возможно при наличии у работника основной работы.

В соответствии с частью пятой статьи 66 Кодекса сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по желанию работника по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

При внешнем совместительстве запись в трудовую книжку по месту основной работы вносится на основании документа, представленного из другой организации, подтверждающего работу по совместительству.

Вопросы ведения трудовых книжек, регулируются Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 № 225, и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 № 69.

Вышеназванные нормативные правовые акты не определяют, в частности, срок внесения в трудовую книжку записи о работе по совместительству, а также порядок внесения таких записей.

Переход работника из категории внешнего совместителя в основного работника не приводит к расторжению трудового договора, заключенному на работе по совместительству.

Исключительно с согласия работника возможно расторжение трудового договора по пункту 1 части 1 статьи 77 Кодекса (соглашение сторон) или по пункту 3 части 1 статьи 77 Кодекса (собственное желание), а затем заключение трудового договора с другими условиями.

Для того чтобы работа по совместительству стала для работника основной необходимо, чтобы трудовой договор по основному месту был прекращен с внесением соответствующей записи в трудовую книжку. В этом случае работа по совместительству становится для работника основной, но «автоматически» это не происходит. В трудовой договор, заключенный на работе по совместительству, необходимо внести изменения о том, что работа является основной, а также об изменении режима работы и, при необходимости, другие условия.

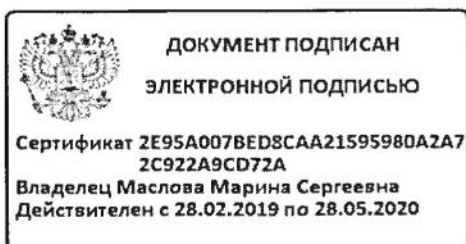
Изменения в трудовой договор вносятся путем заключения дополнительного соглашения.

Также об изменении условий трудового договора работодателем издается соответствующий приказ.

В случае увольнения работника с основного места работы и заключения нового трудового договора, то кадровые мероприятия в форме СЗВ-ТД нужно отразить в виде увольнения с работы по совместительству и приема на основную работу у конкретного работодателя.

В случае если заключено дополнительное соглашение к трудовому договору с внесением изменений условий трудового договора, то кадровое мероприятие оформляется в виде перевода с работы по совместительству на основную работу у конкретного работодателя.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых
отношений и социального
партнерства



М.С. Маслова